

# Ersättningsrapport 2020 för Aktia Bank Abp:s ledande organ

## Bästa aktieägare

Denna ersättningsrapport för Aktia Bank Abp:s (nedan Aktia Bank) ledande organ redogör för hur Aktia Bank under 2020 har implementerat dess Ersättningspolicy i fråga om den ersättning som betalas till styrelsemedlemmarna (nedan styrelsen) samt verkställande direktören och vice verkställande direktören i Aktia Bank under tiden 1.1.2020–31.12.2020. Rapporten baserar sig på rekommendationerna i bolagsstyrningskoden för finska noterade bolag (1.1.2020), stadgandena i värdepappersmarknadslagen (746/2012), aktiebolagslagen (624/2006) och finansministeriets förordning (608/2019). Aktia Bank beaktar därtill kreditinstitutslagens (213/2013) stadganden om ersättningsystem.

Rapporten har granskats av kompensations- och corporate governance-utskottet (nedan utskottet) i Aktia Bank och har godkänts av styrelsen. Rapporten presenteras för Aktia Banks bolagsstämma 13.4.2021, under vilken aktieägarna fattar ett rådgivande beslut om dess innehåll.

## Översikt över Aktia Banks ersättningar år 2020

Ersättningen till Aktia Banks ledande organ baserar sig på Ersättningspolicy som presenterades för bolagsstämman 16.4.2020 för rådgivande beslutsfattande. Ersättningspolicy tillämpas tills bolagsstämman 2024 om styrelsen inte beslutar att ett rådgivande beslut ska fattas på en tidigare bolagsstämma.

Man har följt beslutsfattandeprocessen i fråga om ersättning, såsom den beskrivs i Ersättningspolicy, när man fattat beslut gällande ersättningen för år 2020. Inga tillfälliga avvikelser från policy gjordes 2020. Styrelsen noterade inte heller sådana omständigheter eller aktiviteter som skulle ha resulterat i ett behov att tillämpa återbetalningsklausulen tillämplig på verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning. För att stödja Aktia Banks långtidsintressen använde styrelsen sin rätt att ta hänsyn till den exceptionella affärsomgivningen till följd av coronaviruspandemin genom att justera prestationskriterierna som tillämpas på programmen för rörlig ersättning år 2020. Styrelsen säkerställer att Ersättningspolicy och ersättningen också fortsättningsvis stöder koncernens strategi i alla omständigheter.

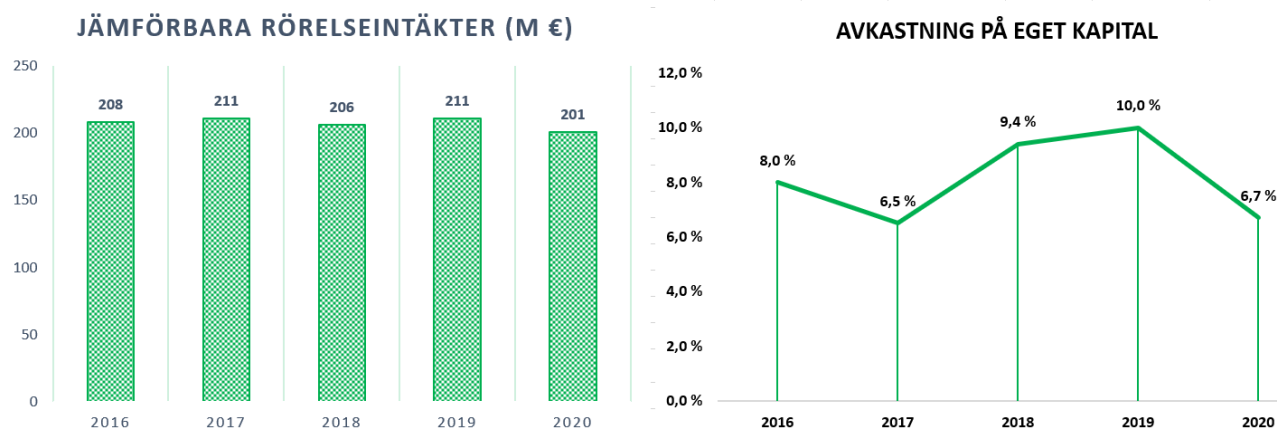
## Aktia Banks ersättningsprinciper

Aktia Bank har bundit sig till att utveckla en genomgående stark kultur avseende resultatlön i koncernen. Aktia Banks ersättningsprinciper har skapats för att stöda och belöna sådana prestationer som är i linje med utvecklingen av bolagets strategi, långsiktiga finansiella resultat samt individens personliga prestation. Som en del av moderniseringen av Aktia Bank har styrelsen utvecklat ersättningsmodellerna så att de stöder behovet av kostnadskontroll och som sådana en ökad vikt på rörliga komponenter. Ersättningen ska lotsa mot effektiv och lämplig riskhantering, att undvika att ta överdrivna risker genom att överdriven risktagning inte belönas och att intressekonflikter i koncernen förhindras.

Utskottet har en referenspunkt för den sammanlagda ersättningsnivån och -strukturen för verkställande direktören och vice verkställande direktören. Ersättningen ska vara i linje med prestationerna och ska vara konkurrenskraftiga i förhållande till relevanta jämlingar på marknaden. Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning består av ett kortsiktigt incitamentsprogram (nedan STI) och ett långsiktigt incitamentsprogram (nedan LTI). Styrelsen har i början av året fattat beslut gällande förtjänstmöjligheterna och prestationsmålen inom båda programmen. Verkställande direktören och vice verkställande direktören förväntas skapa och uppehålla betydelsefullt aktieägarskap i Aktia Bank för att ytterligare stöda och liera sig med aktieägarnas intressen.

## Utvecklingen av Aktia Banks finansiella resultat och ersättning

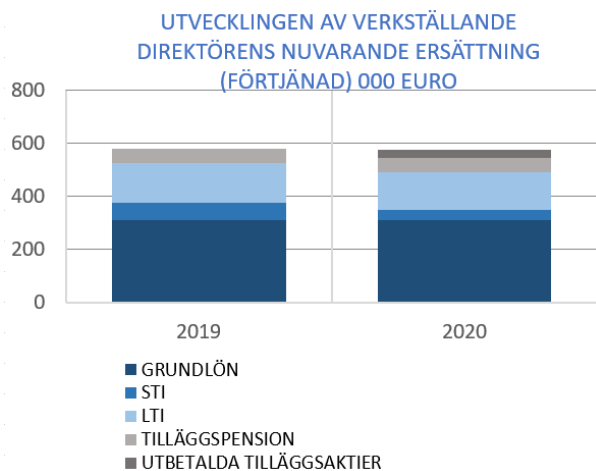
Det finansiella resultatet återhämtade sig snabbt efter en utmanande vår. Den goda utvecklingen av räntenettet fortsatte, Aktias marknadsandel av bostadslånen ökade. Kapitalförvaltningen är fortsättningsvis i starkt strategiskt fokus.



Styrelsen har utvärderat verkställande direktörens och vice verkställande direktörens totalersättning för 2020. På grund av den exceptionella verksamhetsomgivningen till följd av coronaviruspandemin beslutade styrelsen att justera prestationsmålen för LTI i augusti 2020 med syfte att stöda snabb återhämtning, upprätthålla farten samt framhäva den andra halvan av 2020. I linje med prestationen för 2020 var utfallet av STI under målnivån och utfallet av LTI, som återspeglade en prestationsperiod på två år 2019–2020, under målnivån.

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens sammanlagda införtjänade ersättning var 575 000 euro och 443 000 euro, vilket framställs i följande graf och tabeller.

## Verkställande direktörens, vice verkställande direktörens, styrelsens och den genomsnittliga medarbetarens införtjänade ersättning, 5 år



Grafen presenterar den ersättning som verkställande direktören förtjänat under motsvarande räkenskapsår. T.ex. år 2020:

- Utbetalad grundlön år 2020
- STI införtjänad 2020, utbetalad under 2021–2024
- LTI införtjänad 2019–2020, utbetalad under 2021–2024\*
- Utbetalad tilläggspension år 2020
- Utbetalda tilläggsaktier 2020

### UTVECKLINGEN AV VERKSTÄLLANDE OCH VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ERSÄTTNING (FÖRTJÄNAD)

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN 000 EURO	2016 <sup>1)</sup>	2017 <sup>2)</sup>	2018 <sup>3)</sup>	2019 <sup>4)</sup>	2020
GRUNDLÖN	315	303	360	312	312
KORTSIKTIG RÖRLIG ERSÄTTNING (STI)	0	0	0	65	39
LÅNGSIKTIG RÖRLIG ERSÄTTNING (LTI)	0	91	0	150	141
TILLÄGGSPENSION	232	93	4	52	52
UTBETALDA TILLÄGGSAKTIER					31
<b>SAMMANLAGD ERSÄTTNING</b>	<b>547</b>	<b>487</b>	<b>364</b>	<b>579</b>	<b>575</b>

#### UTVECKLING:

<sup>1)</sup> 2016 Jussi Laitinen

<sup>2)</sup> 2017 Jussi Laitinen (tills 3.3.2017) Grundlön/STI/LTI/tilläggspension: 46/0/0/55, Martin Backman: 257/0/91/38

<sup>3)</sup> 2018 Martin Backman (tills 7.3.2018) Grundlön/STI/LTI/tilläggspension: 282/0/46/4, Mikko Ayub: 78/0/0/0

<sup>4)</sup> 2019 - Mikko Ayub

\* aktiepris för 31.12. under ifrågavarande år

VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN 000 EURO	2016 <sup>5)</sup>	2017 <sup>6)</sup>	2018 <sup>7)</sup>	2019	2020
GRUNDLÖN	246	335	278	278	278
KORTSIKTIG RÖRLIG ERSÄTTNING (STI)	20	16	26	54	33
LÅNGSIKTIG RÖRLIG ERSÄTTNING (LTI)	30	17	162	172	88
TILLÄGGSPENSION	126	94	41	44	44
<b>SAMMANLAGD ERSÄTTNING</b>	<b>422</b>	<b>462</b>	<b>507</b>	<b>548</b>	<b>443</b>

#### UTVECKLING:

<sup>5)</sup> 2016 Taru Narvamaa

<sup>6)</sup> 2017 Taru Narvamaa (tills 5.5.2017) Grundlön/STI/LTI/tilläggspension: 89/0/6/59, Juha Hammarén: 246/16/9/35

<sup>7)</sup> 2018 - Juha Hammarén (t.f. verkställande direktör)

\* aktiepris för 31.12. under ifrågavarande år

## UTVECKLINGEN AV STYRELSENS ERSÄTTNING

EUR	2016	2017	2018	2019	2020
ORDFÖRANDE, ÅRSERSÄTTNING	61 200	61 200	61 200	61 200	64 300
VICE ORDFÖRANDE, ÅRSERSÄTTNING	34 650	34 650	34 650	34 650	36 400
STYRELSEMEDLEM, ÅRSERSÄTTNING	27 140	27 140	27 140	27 140	28 500
MÖTESERSÄTTNING	500	500	500	500	500
PER UTSKOTTSMÖTE	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000

## UTVECKLING AV DEN GENOMSNITTLIGA MEDARBETARENS ERSÄTTNING

EURO	2016	2017	2018	2019	2020
UTVECKLING	2,51 %	3,00 %	3,96 %	1,87 %	3,26 %

## Styrelsens ersättning år 2020

### Ersättning till Aktia Banks styrelse 1.1–31.12.2020

Aktia Bank Abp:s ordinarie bolagsstämma 2020 fastställde Aktia Bank Abp:s styrelsemedlemmars ersättning. Medlemmarna fick en årlig ersättning samt ersättning per bevisat möte under tiden från ordinarie bolagsstämman 2020 tills ordinarie bolagsstämman 2021. Ordförandena för utskotten var berättigade till dubbel ersättning för möten där de fungerade som ordföranden. År 2020 fick Aktia Banks styrelsemedlemmar ersättning i enlighet med det som beskrivs i tabellen nedan.

STYRELSENS ERSÄTTNING ÅR 2020		STYRELSENS ÅRLIGA ERSÄTTNING BRUTTO *	ERSÄTTNING FÖR STYRELSE- OCH UTSKOTTSMÖTEN	SAMMANLAGD ERSÄTTNING
EUR				
<b>Styrelsemedlemmar 31.12.2020</b>				
Lasse Svens	Ordförande Medlem i riskutskottet	64 300	19 500	83 800
Arja Talma	Vice ordförande, Medlem i revisionsutskottet	36 400	13 500	49 900
Christina Dahlblom	Medlem, ordförande för Corporate Governance-utskottet	28 500	17 000	45 500
Johan Hammarén	Medlem, medlem i Corporate Governance-utskottet	28 500	13 000	41 500
Maria Jerhamre Engström	Medlem, Ordförande för riskutskottet	28 500	19 000	47 500
Kari A.J. Järvinen (fr.o.m. 16.4.2020)	Medlem, medlem i Corporate Governance-utskottet	28 500	6 500	35 000
Harri Lauslahti (fr.o.m. 16.4.2020)	Medlem, Medlem i riskutskottet	28 500	6 500	35 000
Olli-Petteri Lehtinen (fr.o.m. 16.4.2020)	Medlem, Medlem i revisionsutskottet	28 500	6 000	34 500
Johannes Schulman	Medlem, Medlem i revisionsutskottet	28 500	11 000	39 500
<b>Tidigare styrelsemedlemmar</b>				
Stefan Damlin (tills 16.4.2020)			6 500	6 500
Tarja Wist (tills 16.4.2020)			6 000	6 000
<b>TOTALT</b>		<b>300 200</b>	<b>124 500</b>	<b>424 700</b>

\*40 % av styrelsemedlemmarnas årliga ersättning betalades ut i form av Aktias aktier. Styrelsemedlemmarna uppmuntras till att behålla dessa aktier under hela deras styrelsemandat i Aktia Bank.

I enlighet med skattemyndighetens anvisningar om resande, betalar bolaget styrelsemedlemmarna för deras resor och boende i fråga om sådana resor som är direkt relaterade till styrelsearbetet. Aktia har även tecknat en ArPL-försäkring för styrelsemedlemmarna.

# Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens ersättning 2020

Komponenterna för rörlig ersättning och naturaförmåner

## Grundlön och förmåner

Verkställande direktörens grundlön är 26 000 euro per månad och vice verkställande direktörens är 22 000 per månad, inklusive naturaförmåner. Både verkställande och vice direktören är berättigade till personalförmåner i enlighet med Aktia-koncernens vid var till gällande principer.

## Avgiftsbestämd tilläggs pensionsplan

Verkställande direktören och vice verkställande direktören är berättigade till en premiebaserad avgiftsbestämd tilläggs pensionsplan i enlighet med den frivilliga fondanknutna grupp pensionsförsäkringen som Aktia Bank har tecknat för Aktia Banks ledningsgrupp. Verkställande direktören och vice verkställande direktören har rätt till fribrev ifall längden på deras kontrakt är åtminstone fem år. Bidraget från den årliga tilläggs pensionsplanen motsvarar 20 % av grundlönen för var och en. År 2020 kostade planen 52 000 euro för verkställande direktörens del och 44 000 euro för vice verkställande direktörens del.

## Program för rörlig ersättning

Under 2020 erbjöds verkställande och vice verkställande direktören två prestationsbaserade incitamentsprogram: ett årligt STI-program och ett aktiebaserat LTI-program. Prestationskravet och införtjäningsmöjligheterna inom båda programmen fastställdes av styrelsen i början av räkenskapsåret.

Aktia Bank följer finanssektorns regler om rörlig ersättning, vilket innebär att åtminstone hälften av den rörliga ersättningen ska utbetalas i form av aktier. En betydlig del av utbetalningen av den förtjänade rörliga ersättningen ska senareläggas med ungefär tre år och därefter inleds en vänteperiod på ett år. Utöver detta kräver varje utbetalning av rörlig ersättning att styrelsen beaktar bedömningen som utförts av koncernens riskkontrollfunktion om att de inte finns några hinder för utbetalningen med beaktande av koncernens egna fonder, likviditet och hur nyckelpersonen presterade i sina uppgifter med beaktande av den obligatoriska regleringen, koncernens strategi, regler och god praxis.

I enlighet med beslutet som fattades på ordinarie bolagsstämman 2020 ska det maximala förhållandet mellan komponenterna för den rörliga och fasta ersättningen i fråga om verkställande och vice verkställande direktörens ersättning vara 200 %.

## Kortsiktiga incitament 2020

Det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STI) fick år 2020 högst motsvara både verkställande och vice verkställande direktörens sex månaders grundlön.

STI-målen grundade sig dels på koncernens finansiella målsättningar, dels på både kvantitativa och kvalitativa operativa och individuella målsättningar som syftar till att uppmuntra och mäta utvecklingen av implementeringen av strategin för att uppnå Aktiakoncernens långsiktiga finansiella målsättningar. De finansiella målsättningarna för 2020 var bl.a. det jämförbara rörelseresultatet och kostnads-/intäktskvoten och de operativa målsättningarna var bl.a. eNPS på koncernnivå, individuella ledarskapsindex, kundnöjdhetsmått samt efterlevnaden av värderingarna.

Den uppnådda prestationen för STI för 2020 motsvarande 25 % av maximum både för verkställande direktören och vice verkställande direktören. Belöningarna utbetalas i enlighet med regleringen i fyra årliga rater varje vår under 2021–2024.

### Långsiktiga incitament 2020

Aktia Banks långsiktiga ersättningsstruktur bygger på aktiebaserade incitamentsprogram där deltagarna erbjuds en möjlighet att placera i Aktia-aktier och således förtjäna rätten till matching-aktier som långsiktiga incitament. Aktierna förtjänas som en belöning 1) dels genom aktiesparprogrammet AktiaUna (nedan AktiaUna) för alla medarbetare och 2) dels genom Aktia Banks prestationsbaserade program för nyckelpersoner.

Genom AktiaUna har verkställande direktören och vice verkställande direktören blivit erbjudna en möjlighet att spara högst 7 % av sina årslöner för att förvärva Aktia-aktier till ett rabatterat pris (-10 %). I gengäld får deltagarna rätten till en Aktia-aktie (brutto) (matching-aktier) för varje aktie som förvärvats inom programmet efter en väntetid på ungefär 2 år från periodens början med förutsättning att anställningsförhållandet inte har upphört och att deltagaren inte har sålt aktierna under programmets gång.

Verkställande direktören och vice verkställande direktören är också inkluderade i det prestationsbaserade programmet, förutsatt att de deltar i AktiaUna. Genom programmet kan verkställande direktören och vice verkställande direktören på basis av förtjäningskriterierna som fastställs av styrelsen förtjäna matching-aktier för varje aktie som förvärvats inom AktiaUna. En ny prestationsperiod på två år startar årligen inom programmet. Förtjänstkriterierna för prestationsperioden 2019–2020 var två årskumulativa utveckling av Aktiakoncernens jämförbara rörelseresultat (60 % vikt) och kumulativa totala provisionsnetto (40 % vikt). Prestationsperioden för 2020–2021 pågår för tillfället med samma förtjänstkriterier och vikter.

De totala förtjänsterna inom LTI beror således på det underliggande aktiesparandet inom AktiaUna och på hur väl man uppnår de ställda förtjänstkriterierna för det prestationsbaserade programmet under var förtjänstperiod. I regel betalas införtjänade aktier inte till en deltagare vars anställningsförhållande har avslutats före betalningen.

Den uppnådda prestationen inom LTI för perioden 2019–2020 motsvarade 30 % av maximum, vilket utgjorde 14 407 förtjänade aktier brutto (inklusive AktiaUna) för verkställande direktörens del och 9 027 förtjänade aktier för vice verkställande direktörens del. Belöningarna betalas i enlighet med regleringen i fyra årliga rater varje vår under 2021–2024.

Utöver LTI fick verkställande direktören en engångsbetalning på 4 595 aktier år 2020.

Verkställande direktören och vice verkställande direktören måste behålla hälften av aktierna som förtjänats genom LTI-programmen tills de äger ett antal Aktia-aktier som motsvarar deras årliga fasta lön.

## Sammandrag över pågående LTI-program

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR	Program	Förvarade aktier, genom AktiaUna*	Matching-aktier brutto, AktiaUna-programmet	Maximiantal matching-aktier brutto, prestationsbaserat program	Utbetalningsprocent, prestationsbaserat program	Antal förtjänade aktier brutto	Tidtabell för utbetalning av belöningen
	LTI 2018–2019	1 336	1 336	16 032	92 %	16 085	2020–2023
	LTI 2019–2020	3 132	3 132	37 584	30 %	14 407	2021–2024
	LTI 2020–2021	x	x	x			2022–2025
VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR							
	LTI 2018–2019	2 066	2 066	16 528	92 %	17 272	2020–2023
	LTI 2019–2020	2 655	2 655	21 240	30 %	9 027	2021–2024
	LTI 2020–2021	x	x	x			2022–2025

\* Deltagaren förvärvar aktier med sin nettolön och får rätten att förtjäna tilläggsaktier och prestationsbaserade aktier.

\*\* Aktieförvärvet pågår fortfarande. Antalet tilläggsaktier och maximiantalet prestationsbaserade antalet bestäms följaktligen.

## Ersättning som utbetalats till verkställande direktören och vice verkställande direktören 2020

Den nedanstående tabellen presenterar ersättningselement som betalats till verkställande direktören och vice verkställande direktören samt deras totalersättning år 2020. Belöningar som förtjänats inom Aktia Banks STI- och LTI-program har blivit uppskjutna i enlighet med programvillkoren samt gällande reglering på finanssektorn. LTI och STI som betalas och som presenteras i tabellen är faktiska betalningar som har gjorts under rapporteringsåret 2020.

	Grundlön och förmåner	Tilläggs pensionsplan	Betalda årliga incitament år 2020*	Betalda långsiktiga incitament år 2020**	Betald ersättning totalt år 2020
<b>Mikko Ayub, verkställande direktör</b>	327 840 61 %	52 040 10 %	64 789 12 %	93 466 17 %	538 136 100 %
<b>Juha Hammarén, vice verkställande direktör</b>	289 931 51 %	46 040 8 %	55 305 10 %	175 245 31 %	566 521 100 %

\*STI som betalats år 2020 till verkställande direktören inkluderar en delvis betalning för STI-perioden 2019, varav resten av betalningarna har blivit uppskjutna. STI som betalats till vice verkställande direktören inkluderar betalningar från STI-perioderna 2016–2019.

\*\*LTI som betalats år 2020 inbegriper en delvis betalning för LTI-perioden 2018–2019, varav resten av betalningarna har blivit uppskjutna. Betalningen inkluderar uppskjutna delar för vice verkställande direktörens del från LTI-perioderna 2015–2018. Belöningarna betalades ut delvis som aktier och delvis som kontanter för att täcka skatten för aktieutbetalningen.

## Uppsägningsklausuler

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens uppsägningstid är sex (6) månader. Om uppsägningen sker på Aktia Banks initiativ ska de utöver lönen för uppsägningstiden få en penningssumma (avgångsvederlag) som motsvarar nio (9) månaders lön. Detta är emellertid inte fallet ifall uppsägningen sker enligt grunder som skulle ha berättigat till annullering av avtalet.